

# PLAN DE IGUALDAD

## Federación CordiBaix

2016-2020

### **CordiBaix.**

Passatge Sant Miquel 5.

SANT JOAN DESPÍ. 08970

93 4770825

[cordibaix@cordibaix.org](mailto:cordibaix@cordibaix.org)

[www.cordibaix.org](http://www.cordibaix.org)





# PLAN DE IGUALDAD

## INTRODUCCIÓN

Las entidades del Tercer Sector como Federación Cordibaix tenemos unos valores y fines que nos alientan a ser las primeras en articular las medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de igualdad y ser consecuentes con cada una de las normas que la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

CordiBaix cuenta con un Plan de Igualdad 2016-2020. Ver Plan de Igualdad CordiBaix.

## 1. FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y establece, así mismo, una obligación específica para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as: elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45.2).

Aunque Federación CordiBaix no tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad ya que cuenta con menos de doscientos cincuenta trabajadores/as, ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración del presente Plan de Igualdad.

Es, pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de Federación CordiBaix por hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y, por el otro, el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica el Plan de Igualdad de Federación CordiBaix.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, Federación CordiBaix se inscribió como entidad participante en el curso “Metodologia per a l'elaboració d'un pla d'igualtat” al AULA VIRTUAL - CANAL EMPRESA.

## 2. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de Federación CordiBaix en materia de género, mediante diversas reuniones de carácter formativo y de asesoramiento con personal directivo y personal técnico, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de Federación CordiBaix.

Así, se ha incidido expresamente en la estructura de plantilla, selección, promoción, formación, retribución, conciliación, sexismo y acoso laboral, y cultura organizativa.

Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en Federación CordiBaix.

El proceso de elaboración de este Plan incluyendo la fase de Diagnóstico ha sido realizado por el equipo y la Junta directiva de Federación CordiBaix.

### 3. DIAGNÓSTICO

Para tener un diagnóstico de la situación de Federación CordiBaix, hemos realizado dos acciones:

- Recopilación de datos de la plantilla actual.
- Un Cuestionario sobre el diagnóstico inicial para desarrollar el plan de igualdad.
- Elaboración de un plan de seguimiento sobre el diagnóstico inicial y la evolución de la implementación del Plan de Igualdad en CordiBaix.



#### 3.1 RECOPIACIÓN DE DATOS DE LA PLANTILLA DE LA ENTIDAD.

Los datos básicos de análisis de la plantilla de una entidad son: características de la misma (sexo, edad y antigüedad), tipo de contratos, categorías profesionales, formación, política salarial, promociones o desarrollo profesional y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

##### Algunas Observaciones;

- El 34% de la plantilla de Federación CordiBaix está compuesta por mujeres frente al 66% que está compuesto por hombres.
- El 62% de las personas que forman Cordibaix, están en régimen de la seguridad social y el 38 % corresponden a colaboraciones externas y personal de la Junta de la entidad.
- Del personal contratado en la entidad, el 100 % son mujeres y el 92 % están contratadas con carácter indefinido.
- La representatividad de mujeres en colaboradores y junta es del 25 %.
- En todas las categorías profesionales, las mujeres representan el 57% del total del personal.
- La política salarial en CordiBaix es Igualitaria, percibiendo cada profesional según convenio, independientemente de su sexo.
- El 50% de mujeres tiene formación superior.



## A.- CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

CordiBaix está formada por un total de **14 personas**. 8 profesionales en plantilla ( 5 técnicas, 1 persona con perfil de coordinación, 2 personas como personal de administración de la entidad ), más 4 personas participando de forma activa en la Junta de la entidad como colaboradores permanentes y una persona colaboradora en temas de contabilidad y otra como soporte informático.

No hemos tenido en cuenta las personas que puntualmente hacen alguna práctica de estudios en nuestras oficinas, que por lo general suelen ser unas 4 personas de media anual en diferentes perfiles.

Plantilla desagregada por sexo			
	Mujeres	Hombres	Total
Número	5	9	14
Porcentaje	34%	66%	100%

## B.- REGIMEN DE CONTRATACIÓN Y COLABORACIÓN CON LA ENTIDAD.

El 62% de las personas que forman CordiBaix, están en régimen de la seguridad social y el 38 % corresponden a colaboraciones externas y personal de la Junta directiva de la entidad. La representatividad de mujeres en colaboradores y junta es del 25 %.

Distribución de Plantillas por tipología de Relación Contractual.				
	Mujeres	Hombres	Total	Porcentaje
Temporal	1	0	1	8%
Indefinido	7	0	7	54%
Colaboradores	1	5	5	38%
Total	9	5	14	100%
Porcentaje	69%	31%	100€	

Del personal contratado en la entidad, el 100 % son mujeres y el 92 % están contratadas con carácter indefinido.

<b>Distribución del equipo según la tipología de Contrato.</b>				
	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Temporal</b>	1	0	1	8%
<b>Indefinido</b>	7	0	7	92%
<b>Total</b>	8	0	8	100%
<b>Porcentaje</b>	100%	100%	100€	

Del total del personal contratado o colaborador de forma estable y junta directiva en relación con la categoría profesional. En todas las categorías profesionales, las mujeres representan el 57% del total del personal, siendo la totalidad del personal técnico y representando un 7% del personal de coordinación y teniendo una representatividad del 28 % en Junta directiva.

<b>Categoría profesional del personal de CordiBaix</b>				
	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Presidencia</b>	0	1	1	7%
<b>Junta</b>	1	3	4	28%
<b>Coordinación</b>	1	0	1	7%
<b>Personal técnico</b>	5	0	5	37%
<b>Personal Administrativo</b>	1	0	1	7%
<b>Colaboradores técnicos</b>	0	2	2	14%
<b>Total</b>	8	6	14	100%
<b>Porcentaje</b>	57%	43%	100%	

### C. FORMACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE LA ENTIDAD.

De la totalidad de la plantilla el 71% tiene formación superior y el 29% formación media. En relación al sesgo por sexo el 50% de mujeres tiene formación superior.

Categoría profesional del personal de CordiBaix				
	Mujeres	Hombres	Total	Porcentaje
Formación superior	6	4	10	71 %
Formación media	1	3	4	29 %
Formación Básica	0	0	0	0
Total	7	7	14	100 %
Porcentaje	50 %	50%	100 %	

7

### D. PROMOCIONES Y DESARROLLO PROFESIONAL.

En los últimos dos años, se han producido modificaciones de puestos de trabajo que suponen en algunos casos promoción y en otros casos desarrollo profesional:

- 3 eran mujeres, para los siguientes puestos o cargos: Coordinación técnica, Gerencia y Secretaria de Junta Directiva.
- eran hombres, para los siguientes puestos o cargos: Presidencia, Vocal de junta directiva, y personal colaborador en la prestación de servicios.

### F.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

La entidad dispone de los siguientes **mecanismos específicos para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.**

Estas medidas afectan a la totalidad del conjunto de la plantilla de manera indistinta por hombres y mujeres.

- Jornada laboral de Jornada intensiva, exceptuando alguna técnica que por tipología de programa su jornada laboral se extiende dos tardes a la semana.
- Posibilidad de elegir turnos en verano y navidad compatibles con la conciliación familiar.
- Horario flexible de entrada según necesidad y previa solicitud.



## 4 . PLAN DE IGUALDAD

Nuestro plan de igualdad debe incluir medidas sobre acceso al empleo, la formación, las condiciones salariales, la promoción, la conciliación, el acoso por razón de sexo y la salud laboral. El equipo de CordiBaix valoramos que además podemos incluir cuestiones relacionadas con la discapacidad y la accesibilidad. Por otro lado también contemplamos la posibilidad de incluir en el Plan de Igualdad a las usuarias participantes de los servicios de la entidad y a nuestras entidades federadas.

8

### 4.1 LINEAS PRIORITARIAS

Este equipo propone como prioritarias las siguientes acciones:

- Periodo: 2016-2020
- Objetivos Generales:
  - Promover en Federación CordiBaix el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
  - Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de CordiBaix.
  - Garantizar en la Federación la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
  - Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a las personas de ofensas de naturaleza sexual.



- **Objetivos específicos:**
  - Incluir la dimensión de género en todas las áreas de trabajo de la federación.
  - Establecer una metodología sistemática vinculada con la igualdad en las acciones de la Federación.
  - Hacer un especial hincapié en el ámbito de la mujer con diversidad funcional.
  - Influir en las entidades miembros de CordiBaix.
  - Influir en las usuarias participantes de los servicios que ofrece la entidad.

## 4.2 EJES DE ACTUACIÓN.

### **EJE A: CAMBIOS EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL.**

Este eje pretende facilitar que Federación CordiBaix aplique los valores y principios de la igualdad de género como ejes determinantes de todas sus actuaciones y estructura.

### **EJE B: GESTIÓN DE LOS RRHH DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

Este eje pretende facilitar que Federación CordiBaix establezca criterios de transparencia en la gestión de los recursos humanos que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### **EJE C: TIEMPOS DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.**

Este eje pretende formalizar, a través de un Plan, el uso de los tiempos de trabajo de manera que permitan la Conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras de Federación CordiBaix.

### **EJE D: RECHAZO A LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**

Este eje pretende afianzar el compromiso de Federación CordiBaix contra todas las manifestaciones de la violencia de género y la prevención del acoso sexual o el acoso por razón de sexo.

## 4.3 APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la empresa en cualquier régimen de contratación o colaboración, estudiantes en prácticas.

En la medida de sus posibilidades, Federación CordiBaix procurará, además, dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en las diferentes entidades y empresas asociadas a la entidad para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la entidad y en su entorno de influencia.

Federación CordiBaix pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran.

El presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años, comenzando ésta en Julio de 2016. Determinando vías para su actualización y revisión.

## 4.4 TEMPORIZACIÓN.



## 4.5 ACCIONES.

### A. Difusión de la política de Igualdad y del plan de igualdad de CordiBaix.

- Inscribir regularmente el tema de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el orden del día de las reuniones de la entidad.
- Incluir en los documentos y acciones de difusión de la entidad temas relativos a la igualdad de oportunidades destinados a todo el personal y usuarios/as de los servicios de la entidad.
- Organizar de forma periódica acciones con usuarias del servicio de la entidad acciones de difusión y sensibilización sobre temas de igualdad de oportunidades.
- Organizar acciones de difusión y sensibilización con las entidades federadas a CordiBaix.
- Estudios de las opiniones y las necesidades de las mujeres. Realización de charlas-coloquios con las mujeres de la empresa, organizadas en todo el ámbito de actuación de la empresa.

11

### B. Procedimientos de Acceso Igualitario al empleo:

- Garantizar una paridad en el número de CV de hombres y mujeres ante una oferta de empleo interna en la entidad.
- Incluir el tema de género en el protocolo de acogida que se elabore para CordiBaix.
- Ofertar mediante un lenguaje no sexista los puestos de trabajo disponibles, especificando claramente que su disponibilidad es tanto para hombres como para mujeres.
- Invitar explícitamente a las mujeres participantes de los servicios y programas de CordiBaix a presentarse a puestos en los que son minoría.
- Garantizar el acceso al empleo sin discriminación por razón de sexo, mediante pruebas de selección objetivas gestión desde la entidad de ofertas responsables e igualitarias en cuestión de acceso a puestos de trabajo poco representados por mujeres.
- Difundir entre nuestras entidades y empresas con las que contactemos las ventajas de la contratación de mujeres en profesiones en las que están subrepresentadas.

### C. Descripción de los puestos de trabajo.

- Descomponer los puestos de trabajo en sus funciones básicas utilizando verbos, y definiendo estrictamente cada uno de ellos, tanto en ofertas internas como en ofertas gestionadas en la entidad.

### D. Procedimientos de promoción Interna.

- Arbitrar procedimientos de promoción transparentes, objetivos y no sexistas.

### E. Formación.

- Plan de formación individualizado. Formar al personal de la entidad en materia de igualdad de oportunidades.
- Establecer un sistema de formación proactiva, de tal modo que se opte la formación antes de que existan determinadas necesidades y/o ofertas de promoción o cambio de puesto de trabajo. Curso de formación en temas de igualdad destinados a entidades federadas.
- Garantizar que los recursos de formación continua se realicen en horario laboral permitiendo la asistencia de mujeres con responsabilidades familiares.
- Desarrollo de Curso online de sensibilización sobre género.
- Fomentar la formación de las mujeres participantes de los servicios y programas en la entidad en habilidades metalaborales: formación, salud, relaciones laborales, etc.
- Organizar cursos específicos para nuestras entidades federadas a fin de sensibilizar en los empleos y funciones dentro de la empresa no tradicionales, o donde estén las mujeres subrepresentadas.

### F. Condiciones salariales:

- Políticas salariales: conocer cómo estamos de mejora por encima de convenio.

#### G. Conciliación:

- Considerar, como criterio a la hora de elegir turnos, jornada, vacaciones, etc. la responsabilidad sobre menores y de otras personas dependientes.

#### H. Acoso por razón de sexo y salud laboral:

- Tener un protocolo de prevención, detección y atención de víctimas de acoso sexual o por razón de sexo, o discriminación por discapacidad u otras causas.
- Identificar situaciones o elementos que pueden intimidar u ofender, vinculado con el Proyecto de valores de Federación CordiBaix.
- Potenciar la formación de mujeres participantes de programas y proyectos de la entidad a fin de que sean capaces de identificar, prevenir y denunciar el acoso sexual.
- Hacer difusión y concienciar a entidades federadas a CordiBaix sobre la importancia de identificar, prevenir y denunciar el acoso sexual.

#### I. Manifestaciones sexistas en el lenguaje, imagen y trato.

- Revisar y corregir los escritos de la empresa: convenio, cartas, carteles indicadores, organigramas, etc. garantizando un uso no sexista del lenguaje.
- Difundir y ofrecer apoyo entre nuestras entidades federadas la importancia de revisar y corregir los escritos de cada entidad fomentando un uso no sexista del lenguaje.

#### J. Salud laboral.

- Fomentar la importancia entre nuestras entidades federadas y participantes de proyectos en la importancia de evaluar los riesgos que pueden comprometer la salud de las trabajadoras

#### K. Personas destinatarias

- Directos: Los/las Trabajadoras de la entidad y colaboradores.
- Indirectos: las entidades federadas.